

# “Perseguições que Humilham...”: um estudo do assédio moral e da violência de gênero na Universidade do Estado do Pará

## *Autores:*

**Eugênia Suely Belém de Sousa** - Mestre em Planejamento em Políticas Públicas

**Maria Helena de Paula Frota** – Doutora em Sociologia – Universidad de Salamanca

## Resumo

Esta pesquisa se propôs investigar a incidência do assédio moral e a violência de gênero na Universidade do Estado do Pará (UEPA). Para o desenvolvimento do estudo, levou-se em consideração o assédio moral como uma forma de violência, buscando-se, ao mesmo tempo, identificar que políticas públicas estão sendo adotadas pelo Estado, especialmente a UEPA, para que seja possível coibir esse tipo de violência. Compreendida a relevância do tema, partiu-se para o diagnóstico de como se dá o assédio moral na Universidade do Estado do Pará, na busca de identificar em quais categorias funcionais se faz presente o assédio moral e de saber se, de fato, como apontam as pesquisas, são as mulheres as mais atingidas por esse tipo de violência. Buscou-se, ainda, as políticas adotadas com vistas à extinção desse ato e quais as repercussões que tem causado no serviço público. Pesquisou-se apenas os servidores da referida instituição, tanto do grupo administrativo quanto do grupo docente, não se estendendo à categoria discente. A pesquisa foi realizada nos *Campi* existentes na cidade de Belém, por ser na capital que se concentra o maior número de servidores da Universidade. Este estudo utilizou pesquisa de campo; pesquisa bibliográfica; questionários; entrevistas; e grupo focal.

**Palavras-chave:** Assédio moral; violência de gênero; Políticas Públicas.

## **Abstract**

This research aimed to investigate the incidence of bullying and gender violence at the University of Pará (UEPA). To develop the study, we took into account the bullying as a form of violence, seeking at the same time, identify which public policies are being adopted by the State, especially UEPA, to be able to curb this type of violence. Understood the importance of the topic, broke to diagnose how is bullying at the University of the State of Pará, in order to identify functional categories emquais is present bullying and whether, in fact, as shown by the research, women are the most affected by this type of violence. We attempted to also policies adopted to extinction of this act and what impact it has caused in the public service. Researched only the servers of the institution, both the administrative group as the group teaching, not extending to the student category. The survey was conducted on campuses in the city of Bethlehem, because the capital that concentrates the largest number of servers of the University. This study used field research literature, questionnaires, interviews, and focus groups.

**Keywords:** Bullying, gender violence; Public Policy.

## Introdução

O tema “assédio moral” ainda é considerado novo e as pesquisas voltadas para essa área, em sua maioria, encontram-se no campo do Direito, deixando um vasto campo social e emocional a ser pesquisado. Para entendê-lo amplamente é necessário o olhar de outras ciências como o da Psicologia, da Administração, da Sociologia, da Filosofia e da História.

Segundo o dicionário Aurélio (1999), assediar significa “perseguir com insistência ou ainda importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes; assaltar” e define moral como: “conjunto de regras de condutas consideradas válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada [...] que tem bons costumes [...]”. Assim, assediar pressupõe perseguir, molestar com insistência, com o objetivo de sujeitar e/ou conquistar o outro e a moral, diz respeito à conduta, ao bom costume da pessoa. Portanto, considerando o assédio no campo da moral, pode-se entendê-lo como sendo ofensas e/ou enfrentamento direcionado a determinada pessoa.

O conceito de assédio moral utilizado neste estudo é o de Hirigoyen (2002a, p. 65):

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho.

O assédio moral é um ato perverso que envolve a prática de humilhações, perseguição e ameaças, se tornando um processo de violência psicológica. Este tipo de assédio se transforma em guerra psicológica, envolvendo abuso de poder e manipulação trazendo prejuízos à saúde mental e física das pessoas. É um ato intencional.

É necessário estudar o assédio moral, saindo do campo do Direito e buscando situá-lo nas formas como o poder público, por intermédio de suas políticas, vem tratando essas relações. Este assunto já vem sendo discutido pela

sociedade, particularmente pelo movimento sindical nas regiões sul e sudeste do Brasil. Entretanto, é preciso inseri-lo nas Políticas Públicas, uma vez que o Estado é o responsável por concretizar ações que contemplem os direitos humanos e, em particular, os direitos sociais.

As leituras indicam que por ser uma discussão nova, ainda não existe no Brasil lei federal específica sobre o assédio moral. A primeira lei a tratar desse assunto no país é de Iracenópolis, São Paulo, regulamentada em 2001. A partir de então, o tema vem ganhando notoriedade, tendo lei aprovada no estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921, de 23.08.2002, primeira lei estadual sobre o tema), São Paulo e Rio Grande do Sul. No âmbito da Administração Pública Municipal, existem algumas leis já aprovadas e algumas propostas tramitando. Na esfera Estadual, existe projeto de lei nos estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo e Pernambuco<sup>1</sup>. No Pará, existe um projeto de lei que se encontra engavetado.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1996, divulgou resultado de estudo sobre a violência no trabalho, realizada com os países da União Européia. Os resultados dessa pesquisa, indicam que 8% dos trabalhadores sofreram medidas de intimidação, 4% foram objeto de violências físicas e 2% de assédio sexual. Essa pesquisa já indicava que 11,2% dos trabalhadores de diferentes países estavam expostos à situações de violência moral no local de trabalho. Os resultados revelaram que, na França, 8,9% das trabalhadoras estavam expostas ao Assedio Moral no ambiente de trabalho, seguido da Argentina (11,8% mulheres), Romênia (4,1% mulheres), Canadá (5,0% mulheres), Inglaterra (6,3% mulheres) e Estados Unidos (4,2% mulheres). A OIT reconhece que o assedio moral se constitui em um problema que está aumentando com o passar dos anos.

Barreto<sup>2</sup> (2006) relata a pesquisa que realizou, em São Paulo, com 2.072 trabalhadores, de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico, plástico e similares. Os resultados da investigação da referida autora indicam que 42% dos

<sup>1</sup> Dados extraídos do site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

<sup>2</sup> Médica ginecologista. Primeira pesquisadora brasileira a dar visibilidade ao tema. Atuante no movimento sindical.

trabalhadores revelaram ter vivido histórias de humilhação e constrangimentos. Desse grupo, 494 eram mulheres e 376 eram homens.

Maciel *et al*, no ano de 2006, realizaram uma pesquisa com 2.609 bancários, de 27 bancos diferentes, de 25 estados brasileiros, incluindo o Distrito Federal. Os resultados dessa pesquisa indicam que 33,89% dos pesquisados relataram ter sido expostos a, pelo menos, uma situação constrangedora nos últimos seis meses.

Em Fortaleza, no Ceará, Gonçalves (2006) realizou pesquisa quantitativa com 218 trabalhadores, escolhidos aleatoriamente, que estavam na fila do seguro desemprego da Delegacia Regional do Trabalho do Ceará (DRT-CE). Dos respondentes, 12,9% se consideram assediados regularmente e 12,3% se consideram assediados ocasionalmente. As mulheres foram as mais assediadas. No Pará, as poucas pesquisas sobre o tema não tiveram os seus resultados publicados.

Investigar o assédio moral classificando-o como uma violência e associando-o ao universo feminino surgiu de observações e leituras feitas ao longo da nossa carreira profissional. Percebemos que este tema, apesar de sua importância, não tem sido tratado com o devido rigor que merece. Observamos que as formas de humilhação no trabalho apresentam-se cada vez mais repetitivas e prolongadas tornando-se prática comum nas repartições públicas e são consideradas quase como natural, onde o sofrimento do servidor não é valorizado.

É com base nesse ponto de vista que essa pesquisa se desenvolveu, pois se pautou na crença de que o assédio moral traz prejuízos ao assediado e, por ser uma forma de violência, é necessário que se volte o olhar para esse tema.

O objetivo geral deste estudo foi investigar a ocorrência do Assédio moral nas relações de trabalho no âmbito da Universidade do Estado do Pará (UEPA) e, para atingi-lo, traçamos como objetivos específicos: identificar quais as políticas públicas que o Estado/UEPA adota para coibir o assédio moral; diagnosticar como se dá o assédio moral no espaço da Universidade do Estado do Pará; identificar, qual é a categoria funcional em que o servidor sofre mais Assédio Moral.

É válido ressaltar que as inquietudes iniciais, diante do problema investigado, não invalidaram ou desconsideraram àquelas que surgiram no decorrer da sua execução. E, pode-se dizer que os dados encontrados em campo não nos surpreenderam.

## O caminho percorrido: a Metodologia

Esta pesquisa se realizou na Universidade do Estado do Pará, que tem sua reitoria localizada na cidade de Belém, Estado do Pará, situada na região Norte. O Pará é o segundo maior estado da Região Norte e ocupa uma área territorial de 1.247.689,515 km<sup>2</sup>, com clima tropical, quente e úmido<sup>3</sup>. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>4</sup>, o estado tem população de 7.431.020 milhões de habitantes. O Estado do Pará é composto de 143 municípios, tendo como capital a cidade de Belém.

A UEPA funciona em três turnos, com 17 cursos, tendo atuação na área de educação, saúde e tecnologia. De acordo com dados da DGP/UEPA<sup>5</sup> (2009), a universidade apresenta em seus quadros 985 servidores docentes e 1.256 servidores administrativos. A pesquisa se realizou com os servidores lotados na cidade de Belém, considerando que é na capital que se encontra o maior número de servidores. Como a proposta de pesquisa foi identificar o assédio moral sofrido por servidores da Universidade tanto do grupo administrativo quanto do grupo docente, a mesma não se estendeu a categoria discente.

Essa pesquisa teve uma abordagem qualitativa. A investigação do fenômeno se deu em condições ambientais reais, ou seja, em condições de campo, não havendo modificações nos ambientes da pesquisa.

Iniciamos a pesquisa realizando um estudo bibliográfico, com a finalidade de contextualizar o tema. Concomitante com o período de estudo bibliográfico, foi

<sup>3</sup> Disponível em: [ftp://geoftp.ibge.gov.br/documentos/cartografia/areateritorial/pdf/areas\\_2001\\_15.pdf](ftp://geoftp.ibge.gov.br/documentos/cartografia/areateritorial/pdf/areas_2001_15.pdf)

<sup>4</sup> Censo e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponível em: <http://www.ibge.gov.br>

<sup>5</sup> DGP: Diretoria de Gestão de Pessoas

feito o levantamento de dados empíricos buscando na delegacia da mulher e na ouvidoria da UEPA informações sobre as denúncias referentes à incidência do Assédio moral no âmbito da UEPA.

A técnica escolhida como procedimento para obter a coleta do discurso dos sujeitos foi a do Grupo Focal (GF). A intenção, ao optar por utilizar o grupo focal, foi a de identificar a incidência do assédio moral e qualificar os tipos de distúrbio que estavam acometendo os servidores da UEPA.

A escolha dos sujeitos da pesquisa foi aleatória, buscando ter em cada grupo representantes de todos os campi situados em Belém/Pa. As reuniões dos grupos e as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes e depois transcritas para que pudéssemos interpretar e analisá-las.

Para a análise dos dados obtidos, utilizou-se a análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (1977, p.42) é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Os dados obtidos, por meio das entrevistas e das sessões de Grupo Focal, foram organizados num *corpus* de análise de conteúdo, com a finalidade de responder aos objetivos da pesquisa.

É importante ressaltar que esta pesquisa não teve a pretensão de apresentar grandes conclusões sobre o tema, mas sim, fornecer subsídios para a discussão do assédio moral dentro das instituições públicas, observando a forma como ele vem sendo tratado por seus dirigentes, e, ao mesmo tempo, dar visibilidade ao tema.

### **As relações de gênero: compreendendo o conceito.**

Para falar em gênero é preciso entender o conceito que o termo traz. Para isso, encontrou-se no mini dicionário Aurélio (2008, p. 430) o seguinte:



“1.agrupamento de indivíduos, objetos, etc, que tenham características comuns.[...]

4.*Antrop.* A forma como se manifesta, social e culturalmente, a identidade sexual dos indivíduos [...] **Gênero humano.** A espécie humana; a humanidade [...]”. Aqui, nos chama atenção a definição dada para o uso Antropológico do termo como a diferenciação sexual dos indivíduos.

Em Viana(2006, p.43) se encontra este entendimento que a historiadora Joan Scott (1995) apresenta:

Minha definição de gênero tem duas partes e diversos subconjuntos que estão interrelacionados, mas que devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a mudança não é unidirecional.

E, Frota (2004, p. 16), fazendo uma análise da posição de Joan Scott ressalta,

O gênero é segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre o corpo sexuado. Com a proliferação desses estudos, o gênero tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais consignados às mulheres e aos homens. O uso do gênero põe em destaque todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina diretamente a sexualidade. Este uso de gênero se refere aos domínios estruturais e ideológicos que implicam as relações entre os sexos.

Osterne (2007, p.131) auxilia quando esclarece:

Foi, portanto, para rejeitar o determinismo biológico implícito no uso das dicções sexo ou diferença sexual, e para enfatizar o aspecto relacional das definições normativas da feminidade, ou seja, para destacar o caráter, fundamentalmente, social das diferenças fundadas sobre o sexo que apareceu a palavra gênero.

Compreende-se que falar de gênero não se limita a falar em diferenças entre homens e mulheres, mas a uma discussão mais ampla, uma vez que o sexo é uma distinção do aspecto físico. É necessário voltar o olhar para toda a diversidade e subjetividade que envolve as relações entre humanos. Portanto, acredita-se que para discutir gênero é necessário entender que não se trata de uma questão biológica, determinada apenas por diferenças sexuais, mas entender que a questão passa por um contexto social, que se refere a papéis e a relações entre homens e mulheres. É preciso entender como esses papéis se manifestam e se fixam em uma sociedade. “Gênero” é um conceito social novo, mas essas relações de gênero são tão antigas quanto a existência da espécie humana.

## **O poder e a violência de gênero**

A violência pode ser estudada a partir de vários ângulos. Entre as muitas formas de olhar, pode-se voltar para ela o olhar político, religioso, antropológico, social e psicológico. O nosso objetivo aqui é entender como ela se forja e o que motiva homens e mulheres em sua direção.

Andrade (2007) ao definir a violência auxilia nesta reflexão:

Violência é, portanto, toda forma de investida, ataque, assalto, provocação, hostilidade, ofensa, acometimento, abandono, exploração, golpe, assédio, conduta com intuito destrutivo (e muitas condutas sem este intuito, como as necessárias a esta constituição) capaz de causar sofrimento, dor, constrangimento ou sensação desagradável. Não obstante a amplitude do conceito apresentado, ele acaba restrito, de fato, pois as formas de agressão e violência podem ser infinitas ou, no mínimo, ampliadas largamente.

É com esta compreensão que se busca compreender o fenômeno da violência que tanto assusta os seres humanos e por que ela é tão usada contra as mulheres de um modo geral.

A violência está intimamente relacionada com o uso do poder. Para Weber (1999), o poder significa a possibilidade de impor a própria vontade na relação

social por qualquer que seja o motivo, mesmo que haja resistência. Já para Foucault (1996), não existe uma entidade que centraliza o poder, existem “relações de poderes” entre os indivíduos. Considerando o pensamento de Foucault, pode-se refletir que os seres humanos precisam de atenção, carinho e de reconhecimento para atender suas deficiências de interação social e auto-estima, e são essas necessidades que os motiva em busca do poder. Embora a maioria das pessoas sonhe com a distribuição equitativa do poder, não é dessa maneira que ele se encontra nas relações humanas.

A OMS<sup>6</sup> (2002), em seu relatório sobre Violência e Saúde, define violência como “resultante do uso intencional de força física ou poder, em forma de ameaça real, contra si mesmo, ou contra outra pessoa, ou um grupo ou comunidade, que cause ou tenha uma alta probabilidade de causar lesão, morte, dano psicológico, transtornos no desenvolvimento ou privações”. E, afirma “[...] não há um fator único que explique porque algumas pessoas se comportam de forma violenta em relação às outras, ou porque a violência ocorre mais em algumas comunidades do que em outras”. O que se observa é que a OMS, para definir a violência leva em conta a saúde e o bem estar das pessoas.

Os estudos sobre a violência têm sido marcados por diferentes enfoques que buscam discutir as suas causas, impactos e natureza. A ação violenta é fruto de acontecimentos ligados por fatores sociais e psicológicos estando sempre perpassados pela emoção.

Osterne (2007, p. 50) ao analisar a violência afirma:

[...] Enquanto a força deseja a morte ou supressão imediata do outro, a violência intenta a sujeição consentida ou a supressão mediatizada pela vontade do outro que consente ser suprimido na sua diferença. Dessa maneira, a violência perfeita é aquela que obtém a interiorização da vontade e da ação alheia pela vontade e pela ação da parte dominada. Em outras palavras, a violência perfeita é aquela que resulta em alienação, ou seja, identificação da vontade e da ação de

---

<sup>6</sup> OMS: Organização Mundial de Saúde.

alguém com a vontade e a ação contrária que a dominam. A violência exclui a luta; o poder não.

A violência é uma forma de supressão dos direitos. Como tão bem é colocada por Osterne, ela suprime a vontade e obtém o consentimento do outro, com isso, ela limita a vida e deixa sequelas que influenciam a existência do indivíduo que foi violentado.

### **Entendendo o Assédio Moral: a natureza**

Diferentes autores, em diferentes países, usaram expressões diferentes para falar da violência psicológica a que o trabalhador é submetido. Essa diversidade acontece em razão da variedade cultural e da ênfase que se deseja dar a algum dos muitos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Heinz Leymann é considerado o precursor destes estudos. No início dos anos 80 ele começou a investigar o sofrimento no trabalho e, em 1993, utilizou pela primeira vez o termo *mobbing* e *psicoterror* no ambiente de trabalho. De acordo com Sobol (2008b, p.25) Leymann “utilizou o termo *mobbing* para descrever comportamentos agressivos do grupo no sentido de excluir um dos seus membros”.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.19) esclarecem:

[...] o *mobbing* diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. Ela é geralmente iniciada por algum desacordo não expresso com a vítima, que passa a ser objeto de preconceito, classificada como “uma pessoa difícil”, incômoda e com quem é impossível conviver, portanto, sendo necessário livrar-se dela. Uma vez desencadeado esse processo de terror psicológico, caso não haja intervenção externa, tende a ser reforçado pela omissão e pela convivência de superiores e colegas [...]

Os termos *mobbing*, *bullying*, assédio psicológico, terror psicológico ou assédio moral são utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica no ambiente de trabalho.

Em 1998, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen lançou seu primeiro livro sobre o tema. É esta autora quem primeiro utiliza o termo “Assédio Moral”. No Brasil, a propagação das discussões e pesquisas sobre o tema se deu a partir do movimento sindical e dos estudos da médica Margarida Barreto, que defendeu dissertação de mestrado sobre o assunto no ano de 2000.

É preciso que se compreenda como o assédio moral se manifesta, uma vez que ele se diferencia do assédio sexual e/ou racial e das agressões ou violências físicas, pois essas têm outras manifestações e efeitos. Segundo Felker (2007, p.227) “O assédio sexual ou chantagem sexual vem a ser, então, a perseguição, a importunação, visando a um fim de natureza sexual”. É um fenômeno antigo que se pauta em uma cultura machista e patriarcal, na crença que o homem é mais forte que a mulher e, portanto, seu senhor. O assédio sexual envolve uma relação de poder e um sentimento de onipotência.

O assédio sexual é um comportamento que tem conotação sexual. Já o assédio moral, segundo Hirigoyen<sup>7</sup> (2002a) é toda conduta abusiva que possa trazer danos à personalidade e à integridade do assediado, colocando em risco o seu emprego ou o ambiente de trabalho. O assédio moral é um ato perverso que envolve a prática de humilhações, perseguição e ameaças, se tornando um processo de violência psicológica. Este tipo de assédio se transforma em guerra psicológica, envolvendo abuso de poder e manipulação trazendo prejuízos à saúde mental e física das pessoas. É um ato intencional.

O assédio moral não deixa vestígios tangíveis, por isso é difícil de identificar. São agressões carregadas de sutilezas. As testemunhas vêm como sendo consequência de conflitos entre pessoas de personalidade forte e, por isso, preferem não se envolver, negando-se a cooperar com o assediado na hora de fazer

---

<sup>7</sup> A psiquiatra Marie-France Hirigoyen, na França, foi uma das pioneiras em desenvolver estudo nesse sentido denominando-o de “Assédio Moral”.

a denúncia. Apesar de testemunhar esses ataques perversos, a sociedade mostra-se cega, tolerante e complacente.

Hirigoyen (2002b) indica que o assédio moral pode se apresentar de diferentes formas:

**Assédio Horizontal:** é o assédio moral que vem de colegas que se encontram em um mesmo nível hierárquico. Há uma disputa para ocupar determinado cargo;

**Assédio Ascendente:** É o assédio moral de baixo para cima. É o assédio moral que ocorre de um superior por um ou vários subordinados. Geralmente acontece quando um colega é promovido e não tem a aprovação dos demais ou não consegue se impor perante o grupo. É o superior sendo assediado por seus subordinados.

**Assédio Vertical Descendente:** assédio moral que se realiza entre o superior hierárquico e o seu subordinado. É o assédio do empregador ao empregado, esse é o tipo de assédio que mais incide no ambiente de trabalho.

#### **Assédio moral nas organizações: expressão de violência no trabalho**

Hirigoyen (2002b) esclarece a necessidade de se distinguir o assédio profissional do assédio moral indicando que o termo “moral” designa melhor a humilhação e a falta de respeito que acontece nesse tipo de assédio. O uso da expressão “moral” é explicado pela autora:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável em nossa sociedade. Não é possível estudar este fenômeno sem se levar em conta à perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas... (p.15-16)

De acordo com Soboll (2008a, p.32) “o que de fato diferencia o assédio moral de outras formas de violência no trabalho é a associação entre a dimensão temporal e a dimensão moral.”

É importante ainda se distinguir assédio moral de outras formas de violência no trabalho, pois existe uma tendência à banalização, a acreditar que alguns exageros provenientes das formas de gestão são assédio moral. Situações pontuais, como pressão por produção, metas exageradas e exigência por cumprimento de regras da empresa tem sido confundidos com o assédio moral. É importante observar que se são atos isolados, devem ser considerados como atos abusivos e humilhantes, mas que só se caracterizarão como assédio moral se com o passar do tempo se tornarem repetitivos e direcionados para prejudicar um único sujeito.

Soboll (2008b, p. 21-22) pontua:

O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O assédio organizacional é também processual e agressivo – como no assédio moral – mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente.

Assim, apreende-se que o assédio organizacional é uma forma de gestão que não tem a intenção de excluir ou prejudicar. A intenção do gestor é aumentar a produtividade e o envolvimento no trabalho, que pode levar àqueles menos resistentes a se desligar do emprego, funcionando como um processo natural de seleção. O assédio organizacional e o assédio moral, portanto, não são a mesma coisa. No assédio moral a empresa é o palco da violência e o assediador tem o objetivo claro de excluir e prejudicar o assediado.

Assim, de acordo com Soboll (2008b), para que se considere uma atitude como “assédio moral” é necessário que ela tenha os componentes da *intenção de prejudicar* (os ataques apresentam a forma de armadilha para diminuir o espaço de ação), *pessoalidade* (o alvo é uma pessoa específica, não é generalizado, o processo

de perseguição é direcionado) e *habitualidade* (os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, em um período de tempo, atos isolados não são assédio moral).

## O Perfil dos Sujeitos da Pesquisa

Por entender ser importante identificar de forma mais detalhada os sujeitos da pesquisa, apresentamos um perfil do grupo de profissionais inseridos nesta investigação.

A idade mínima dos participantes desta pesquisa foi de 18 anos e máxima de 65 anos. Estes servidores foram escolhidos de forma aleatória, entre os dois grupos de servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos, e foram classificados em 06 (seis) faixas etárias para facilitar a análise dos dados. Os servidores do grupo técnico-administrativo se mostraram mais receptivos para responder à pesquisa.

Na pesquisa quantitativa o total de participantes foi de 174 servidores e a amostra foi composta por 32,8% de homens e 67,2% mulheres. Quanto à escolaridade, 35,6% dos participantes possuem nível médio; 37,4% são pós-graduados; 24,1% têm o ensino superior; e apenas 2,9% têm o ensino fundamental, demonstrando um perfil com bom nível de formação educacional. Quanto ao estado civil, 37,4% são casados e 39,7% solteiros. Entre os pesquisados 64,4% são servidores efetivos, com estabilidade no emprego e 29,9% estão lotados na reitoria.

Entre os participantes do grupo administrativo, a idade variou de 18 a 65 anos, e entre o grupo docente variou de 35 a 50 anos. Os docentes todos são pós-graduados, com tempo de serviço que vai de 2 anos a 22 anos. As entrevistas individuais e dos grupos focais tiveram representação de todos os *campi* da UEPA, localizados em Belém e 01 (um) representante com atuação em *campus* do interior. O grupo constituiu-se de 08 (oito) homens e 12 (doze) mulheres.



## Análise e Interpretação dos dados

A análise dos dados quantificáveis, obtidos com a aplicação dos questionários, foi realizada com a utilização do programa estatístico SPSS (Statistical Package For Social Sciences, versão 12.0 para Windows). Para análise da investigação qualitativa, adotou-se o referencial da Análise de Conteúdo (AC) da falas dos sujeitos da pesquisa, que foram obtidas a partir das entrevistas individuais e em Grupo Focal (GF).

Na análise dos conteúdos dos discursos manifestados pelos servidores foram considerados os relatos de humilhação, discriminação ou maus-tratos no trabalho, vivenciados pelo entrevistado ou que eles tenham presenciado; as situações constrangedoras e as consequências sobre sua saúde. Chamou a atenção a diferença na vivência do processo pelos grupos de servidores analisados. Surgiram como categorias para a investigação: a concepção do assédio moral; a relação entre o assédio moral, o exercício de poder e a concepção dos atos negativos; os sentimentos que o assédio moral desperta; e ser vítima de assédio moral na UEPA.

Dos 174 respondentes dos questionários, 20,7% consideraram-se vítimas de assédio moral no trabalho. As mulheres foram mais assediadas do que os homens, confirmando os resultados encontrados na pesquisa realizada por Barreto (2006), em 2003 na cidade de São Paulo, Gonçalves (2006) em Fortaleza, Maciel *et al* (2006) e outras pesquisas já realizadas. De acordo com Heloani (2008a, p.99), “A maioria das pesquisas aponta as mulheres como as maiores vítimas do assédio moral e também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica, geralmente verbalizando suas queixas”. A diferença encontrada nesta pesquisa é estatisticamente significativa, pois corresponde a 16,1% de mulheres contra 5,7% de homens.

Como resultado principal, pode-se destacar a constatação da ocorrência de situações concretas de Assédio Moral em todos os *Campi* da UEPA, situados na cidade de Belém, sendo elas, em sua maioria do tipo descendente, ou seja, quem assedia são as pessoas que estão ocupando cargo de direção.

Frequentemente, no Brasil, tem-se feito equívocos no que tange ao assédio moral. De acordo com Soboll(2008b):

As agressões pontuais são atos ou omissões que são hostis ou ofendem, praticados de forma descontínua e momentânea, geralmente como uma reação de impulsividade e sem propósito de prejudicar a outra pessoa. Por exemplo, o uso de uma palavra grosseira ou aumento no tom de voz numa discussão mais áspera e acalorada. As agressões pontuais se diferenciam de assédio moral (e também do assédio organizacional) por constituírem-se como eventos isolados, situacionais e geralmente sem a intencionalidade de prejudicar.<sup>8</sup>

Os relatos mostram que a presença do assediador cria um ambiente de opressão, de terror e pressões, com ameaças que desestabiliza o local de trabalho. As falas durante as entrevistas remetem à situações marcadas por práticas que envolvem zombarias, agressões verbais, críticas e imposições de tarefas.

Falar nos sentimentos que o assédio moral desperta é buscar as dores, sofrimentos e é falar, também, de questões éticas e morais. Pois só acreditamos que a indignação que surge ao saber que alguém sofre por estar sendo humilhado, perseguido ou excluído, se realiza por que existe um sentimento nobre. É um sofrimento ético.

Nesta pesquisa percebemos que perpassa por todas as falas a indignação, todos relatam sentimento de repúdio e acreditam que o assédio moral é um ato antiético que deve ser combatido. Ao escutar relatos de desrespeito, de agressões verbais, percebemos nos rostos dos servidores a dor retratada, ao reviver as violências sofridas. O sentimento de desvalorização, pelo qual esses servidores passaram, foram relatados carregados de mágoa, revolta e grande tristeza.

As pesquisas indicam que nas instituições públicas brasileiras as táticas usadas pelos assediadores passam pelo rearranjo de funções e o impedimento de

---

<sup>8</sup> SOBOLL, Lis Andréa P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008b, p. 21.

realizar as tarefas. Em nosso estudo foi constatado que essas atitudes também são usadas no interior da Universidade do Estado do Pará.

Martins (2006), em sua pesquisa estudou a polícia militar no Estado da Bahia. Ele constatou que a hierarquização militar funciona como legitimadora da violência, agressões, humilhações e ofensas desmoralizantes. Confirmou, ainda, a dificuldade que a vítima do assédio sofre para se livrar da situação, pois suas queixas não são consideradas como procedentes.

Em nossa pesquisa, encontramos relatos em que os servidores afirmam que fizeram a denúncia do que estavam sofrendo e não foram tomadas providências, chegando, inclusive, a ter processo perdido.

As pesquisas tanto internacionais, como a de Einarsen e Skogstad (1996), quanto nacionais, como a de Maciel *et al* (2006), indicam ainda, que no que diz respeito ao gênero dos agressores, os homens são mais apontados como assediadores do que as mulheres. Neste estudo encontramos como resultado que, na UEPA, são as mulheres que assediam mais, numa porcentagem significativa de 66,7% de mulheres contra 23,8% dos homens pesquisados.

Encontramos também que 61,1% dos servidores que acreditam ter sido vítimas do assédio moral têm curso superior completo e dentre esses pesquisados 41,6% fizeram curso de Pós-graduação. Esse resultado nos leva a refletir que o conhecimento e a percepção que o servidor tem de ser vítima de assédio moral, na UEPA, pode estar relacionado a vários aspectos, dentre eles o nível de escolaridade dos sujeitos e a questão cultural, que em nosso entendimento é a parte que mais define esta reflexão.

## **Considerações Finais**

A história da formação da sociedade brasileira é uma história de dominação e de lutas pelo poder, onde as classes dominantes impõem os seus interesses ao resto da sociedade. Para atingir seu intuito, as classes privilegiadas fizeram uso de todos os recursos que tinham ao seu dispor, inclusive a violência

institucional. Assim a sociedade brasileira, em sua história, se viu marcada por lutas e desrespeito ao cidadão em sua dignidade.

A cultura brasileira é marcada por uma história com base na relação escravagista, em que havia um senhor de escravo que tudo podia e um escravo dependente, sofrido, obediente. Se no passado vivia-se a escravidão de negros e índios, como sendo “natural” e aceita pela maioria da população, após muitas lutas surgiram leis que acabaram com a escravidão, mas que, ao mesmo tempo, não davam àqueles escravos condições de sobreviver em uma sociedade dominada pelo branco. Com a abolição oficial da escravidão, essa forma de relação, consequentemente, se transferiu para as relações trabalhistas.

O poder estatal brasileiro sempre se apresentou de forma autoritária, onde a população esteve excluída de decisões importantes no curso da história da nação. No Brasil, as relações de trabalho se caracterizam por uma história de clientelismo, autoritarismo e nepotismo, favorecendo a concentração do poder nas mãos de poucos e oportunizando uma hierarquização organizacional. O trabalhador, em consequência assume uma postura passiva, evitando o conflito. Essa postura propicia o surgimento do assédio moral, pois favorece o abuso de poder por parte do patrão e gera no trabalhador o sofrimento.

No Brasil, o assédio moral se mostra com características dessa cultura em que os órgãos públicos são fortemente hierarquizados, o gestor tem amplos poderes e os servidores são tratados como “peças” de uma engrenagem.

Ao analisar o processo sócio-histórico da cultura paraense imediatamente se percebe que a história é semelhante. Ocorre a influência do paternalismo, do clientelismo, do extremo autoritarismo. No serviço público estadual essas relações são reproduzidas, refletindo o que foi aprendido culturalmente pelo povo, com esta mentalidade provinciana de colonialismo.

Ao voltar o olhar para a Universidade do Estado do Pará, observamos que a sua história também trás nuances de favorecimentos, com a presença do nepotismo e do clientelismo. A estrutura organizacional da UEPA é uma estrutura hierarquizada, que favorece o surgimento do autoritarismo.

A Constituição Federal, art. 5º (Brasil, 1999), mostra que discriminar é crime e compactuar com a discriminação é ser cúmplice, mas observa-se que com o tempo os procedimentos discriminatórios tem-se tornado socialmente aceitáveis e institucionalizados nas empresas. As pessoas passam a adotar uma postura de tolerância e omissão.

Ao buscar saber da incidência do assédio moral, no âmbito da UEPA, encontramos que essa é uma forma de violência que é praticada contra os servidores de ambos os sexos. Através desse estudo foi possível ver que na Universidade do Estado do Pará o assédio moral se manifesta de forma descendente, ou seja vinda do superior para os subordinados. A relação de poder que ali se desenvolve faz com que os servidores quando estão investidos nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) – cargos de gestão – sintam-se com o direito de fazer exigências que ultrapassam o que é permitido pela legalidade. Ao mesmo tempo, foi possível identificar que a ocorrência do assédio moral acontece em frequência maior com os servidores do grupo técnico administrativo e com os que se encontram lotados na Reitoria. Nossa reflexão faz acreditar que este grupo se percebe mais assediado por estar mais perto do poder na universidade, uma vez que é na reitoria que se encontra a administração superior da UEPA, onde estão situadas as Pró-reitorias e a Ouvidoria. Vale ressaltar que os relatos de assédio moral estão em todos os *campi* pesquisados.

Todos os servidores ouvidos foram unânimes em relatar que para não ser mais assediado optaram por ser transferidos de setor, lotados em outro *campi*, pois os que denunciaram não tiveram respostas da administração.

A escravidão acabou, hoje já não se permite mais a agressão física, porém surgem outras formas de agressão, mais sofisticada, adaptada ao tempo moderno, que permite a exploração do servidor, com a desculpa da necessidade de produção. Essa necessidade de mostrar resultados favorece o surgimento do assédio moral.

Por fim, o presente estudo não teve a pretensão de esgotar o tema do assédio moral na Universidade do Estado do Pará. Pelo contrário, a idéia foi contribuir com o desenvolvimento de pesquisas, para que o tema se torne visível,

uma vez que acredito que este assunto merece a atenção da comunidade acadêmica, dos gestores da UEPA e do serviço público como um todo. É necessário que as relações de trabalho se pautem no respeito entre as pessoas, pois no momento em que não se faz a denúncia, esse ato perverso se espalha pelo medo, pela manipulação e pela intimidação dos assediados.

## Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BERG, Janine; RIBEIRO, José; LUEBKER, Malte (coord.) **Perfil do trabalho decente no Brasil** / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent\\_work/doc/perfiltdbrasil\\_129.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent_work/doc/perfiltdbrasil_129.pdf) acesso em 18 de janeiro de 2010.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

DI MARTINO, Vittorio; CHAPPELL, Duncan. **Violence at the Workplace: the Global Challenge**. Paper presented on the International Conference on Work Trauma. Johannesburg, 2000. Disponível em: [http://hesa.etui.org/uk/dossiers/files/violence\\_at\\_work\\_ilo.pdf](http://hesa.etui.org/uk/dossiers/files/violence_at_work_ilo.pdf), acesso em 23 de janeiro de 2009.

EINARSEN, S.; BJORN, I. R.; MATTHIESEN, S. B. **Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality**: an exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1994, 4 (4): 381-401. Disponível em:

[http://folk.uib.no/psspm/documents/Bullying\\_and\\_work\\_environment\\_1994\\_Einar\\_sen\\_Raknes\\_Matthiesen.pdf](http://folk.uib.no/psspm/documents/Bullying_and_work_environment_1994_Einar_sen_Raknes_Matthiesen.pdf) acesso em 23 de janeiro de 2009.

FELKER, Reginald D. H.. **O dano moral, o assédio moral e o assédio moral nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de H. Miniaurélio: o minidicionário da língua portuguesa. 6 ed. Paraná: Positivo, 2004.

\_\_\_\_\_, Michel. **Vigiar e Punir**. 36 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

\_\_\_\_\_, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1996.

FREITAS, Maria Ester; BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda., 2008.

FROTA, Maria Helena de P. Interpretando a categoria gênero de Joan Scott. In: FROTA, Maria Helena de P.; OSTERNE, Maria do Socorro F. (orgs). **Família, gênero e geração**: temas transversais. Fortaleza: EdUece, 2004.

\_\_\_\_\_, Maria Helena de P.; OSTERNE, Maria do Socorro F. (orgs). **Família, gênero e geração**: temas transversais. Fortaleza: EdUece, 2004.

GATTI, Bernardete Angelina. **Grupo Focal na pesquisa em Ciências Sociais e Humanas**. Brasília: Líber Livro, 2005.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GONÇALVES, Rosemary, C. **O assédio moral no Ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006.123f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Fortaleza, 2006. Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GONCALVES\\_R.C.\\_O\\_assedio\\_moral\\_no\\_Ceara.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GONCALVES_R.C._O_assedio_moral_no_Ceara.pdf) acesso em 23 de janeiro de 2009.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. Roberto. Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andréa P. (org). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

\_\_\_\_\_, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

LEYMANN, Heinz. **Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) em el Trabajo**. in European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996, 5(2), p.165-184.

MARTINS, Valmir F. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na ocorrência do assédio moral** – um estudo na Polícia Militar da Bahia. 2006. 166f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia, 2006. Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Valmir\\_Farias\\_Martins-Mestrado\\_Assedio\\_moral\\_na\\_PM\\_Bahia.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Valmir_Farias_Martins-Mestrado_Assedio_moral_na_PM_Bahia.pdf) acesso em 23 de janeiro de 2009.

OSTERNE, Maria do Socorro F. **Violência nas relações de gênero e cidadania feminina**. Ceará: EdUece, 2007.

\_\_\_\_\_, Maria do Socorro F. **Família, pobreza e gênero**: o lugar da dominação masculina. Ceará: EdUece, 2001.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.



SOBOLL, Lis Andréa P. (org). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a.

\_\_\_\_\_, Lis Andréa P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008b.